



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**



FACULTAD DE DERECHO

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309

**INCORPORACION EN LA LEY SUPREMA DE LOS
CASOS DE COMPENSACION, DESCUENTOS O
REDUCCION AL SALARIO ESTABLECIDOS
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADA EN DERECHO

Presenta

MARIA LILIANA CAMPOS GONZALEZ

Asesor: Lic. Raúl Rodríguez García

Celaya, Gto.

Noviembre 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTO

*Quiero agradecer a todas las personas
Que me apoyaron durante toda la carrera,
a los catedráticos por facilitarme el estudio
y en especial a mi mamá que aunque
ya no se encuentra presente
me apoyo y me seguiría apoyando desde donde esta*

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO: DERECHO DEL TRABAJO, GENERALIDADES	PAG.
1.1. DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.....	2
1.2. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	3
1.3. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	4
1.4. CONCEPTO DE TRABAJO.....	5
1.5. NORMAS DEL TRABAJO	6
1.6. LIBERTAD DE ASOCIACION	7
1.7. LIBERTAD DE TRABAJO.....	8
1.8 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL, DEFINICION DE TRABAJADOR Y TRABAJADOR DE CONDIANZA.....	9

CAPITULO SEGUNDO: SUJETOS DE LA RELACION LABORAL “PATRON”

2.1. CONCEPTO DE PATRON.....	11
2.2. CLASIFICACION DE PATRON.....	14
2.3. CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.....	15
2.4. CONCEPTO DE EMPRESA.....	17
2.5. CONCEPTO DE EMPRESARIO.....	18
2.6. ELEMENTOS DE LA EMPRESA.....	19
2.7 CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO.....	21

CAPITULO TERCERO: RELACION DE TRABAJO

3.1. DEFINICION DE RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	24
3.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	25
3.2.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	26
3.3 DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	27
3.3.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA.....	28
3.3.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.....	29
3.3.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO.....	30
3.3.4. CONTRATO POR LA INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO.....	30
3.4. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN FUNCION DE LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	31
3.5. SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	33
3.5.1. CAUSAS DE SUSPENSION LEGAL DE LA RELACION LABORAL.....	33
3.5.2. CAUSAS CONVENCIONALES DE SUSPENSION.....	34
3.6. RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	37
3.7. TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	40

CAPITULO CUARTO: DERECHOS Y OBIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

4.1 OBLIGACION DE LOS PATRONES.....	46
4.2 OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES.....	66
4.3 DERECHO DE LOS TRABAJADORES.....	68
4.3.1 HABITACION PARA LOS TRABAJADORES.....	65
4.3.2 DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	67
4.4 REPARTO DE UTILIDADES.....	70

CAPITULO QUINTO: SALARIO MINIMO

5.1 CONCEPTO DE SALARIO.....	73
5.2 ATRIBUTOS DEL SALARIO.....	74
5.3 CLASIFICACION DEL SALARIO.....	76
5.4 CONCEPTO DE SALARIO MINIMO.....	81
5.5 CATEGORIA DE LOS SALARIOS MINIMOS.....	82
5.6 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.....	84
5.7 ESTRCUTURA, OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.....	92

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El presente manual se elaboro con base en nuestra Carta Magna, en la Ley Federal del Trabajo, algunas Jurisprudencias y en diferentes autores de libros importantes como son: El Dr. Miguel Borrell Navarro, Trueba Urbina, Néstor de Buen, Euquerio Guerrero, Mario de la Cueva, entre otros. Con la finalidad de analizar las principales figuras e instituciones del derecho mexicano del trabajo, los derechos y obligaciones, los organismos de clase obrero patronales, sus características, requisitos y personalidad, el salario mínimo, sus categorías, atributos y su clasificación.

Cabe señalar como lo establece el maestro Mario de la Cueva que el derecho mexicano del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Por tal motivo el siguiente manual se hace con el propósito de darles un reconocimiento a todas las personas cuyo único capital lo constituye solo su trabajo personal subordinado, y que sin estas figuras no podría existir el derecho del trabajo.

CAPITULO PRIMERO: DERECHO DEL TRABAJO GENERALIDADES

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

1.2 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.3 CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.4 CONCEPTO DE TRABAJO

1.5 NORMAS DE TRABAJO

1.6 LIBERTAD DE ASOCIACION

1.7 LIBERTAD DE TRABAJO

1.8 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL, TRABAJADOR

1.8.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR

1.8.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

CAPITULO PRIMERO: DERECHO DEL TRABAJO

1.1 DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO

Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como, el conjunto de principios instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos.
- b) obrero patronal.
- c) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- d) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

Así como esta definición, existen múltiples y diversas que en la doctrina se han formulado con respecto al derecho del trabajo, como el Maestro Trueba Urbina define al derecho del trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico. ¹

¹ NAVARRO BORRELL MIGUEL.DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 6ª. ed. Ed SISTA, MEXICO 1998, PP. 3,4

El inminente Maestro Mario de la Cueva, decía que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.²

Para el Dr. Miguel Borrel Navarro el derecho del trabajo es una ciencia social y publica sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituidas por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase.³

El derecho del trabajo para el Dr. Néstor de Buen es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de los servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.⁴

1.2 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En la doctrina laboral en general se considera que hay tres fuentes en el derecho del trabajo: Las primarias, las supletoria y las especiales, correspondiendo a las primeras la constitución, La Ley Federal del Trabajo, los tratados Internacionales referentes al trabajo y los reglamentos a la Ley Laboral; a

² DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed PORRUA, MEXICO 1985, P 83

³ NAVARRO BORRELL. OP. CIT. P 4

⁴ DE BUEN NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO. Ed PORRUA, MEXICO 2001, P 138

las fuentes supletorias: la jurisprudencia, a los principios generales del derecho y de la justicia social, a la costumbre y la equidad y las especiales las que comprende a los contratos colectivos, los contrato-ley y el auto que se dicta en los conflictos colectivos de naturaleza económica que son los que se producen en los conflictos sobre la modificación de trabajo, los que pueden señalar mayores o menores prestaciones para los trabajadores, sin que la reducción pueda ser menor que los mínimos señalados en la constitución y la Ley del Trabajo.

1.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

EQUIDAD.- Considerando a este vocablo como sinónimo de igualdad, significando resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber.

JUSTICIA SOCIAL.- Doctrina ideológica que pugna por una mejor y mas liberal trato y retribuciones laborales a la clase laborante.

1) EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN.

Que propugna por la coordinación y la armonización de los intereses de las dos partes de las relaciones laborales (el capital y el trabajo).

PROTECCIÓN ESPECIAL AL PATRÓN.- Que en forma expresa le otorga la ley al trabajador por considerarlo la parte mas débil de la relación laboral.

LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.- Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos que les otorga la constitución y la ley del trabajo, y si lo hace, dicha renuncia es nula y en su lugar se aplican las disposiciones establecidas en la ley federal del trabajo.

ES UN DERECHO EN CONSTANTE EXPANSIÓN.- Que tiende a comprender y proteger a nuevos grupos de laborantes extendiéndose su ámbito de aplicación.

NO PRIVA O RECONOCE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.- En los contratos colectivos o individuales del trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas, desconocer, ni reducir las condiciones de trabajo señaladas en la constitución y en la ley laboral.⁵

1.4 CONCEPTO DE TRABAJO

El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es económica y social.

Al trabajo también puede conceptualizarse según el punto de vista de su análisis el que puede entender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; en su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación.

⁵ NAVARRO BORRELL , OP CIT. 19, 20

En la Ley Laboral en su artículo tercero establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Una característica fundamental del trabajo es que debe ser personal, porque cuando se presta el servicio bajo dirección o contrato de trabajo se exige que sea personal el trabajo, que preste la persona contratada, la que precisamente fue seleccionada, por las capacidades y habilidades que acredita poseer, y además porque si el trabajo fuera prestarse por una tercera persona, estaríamos en presencia de una figura jurídica distinta a la del trabajador, como es la de intermediario.

1.5 NORMAS DE TRABAJO

Las normas de trabajo, son las que deberán tenerse presentes al elaborar las condiciones de trabajo, son las disposiciones legales que se refieren a la forma, modo, retribuciones y oportunidad en que habrá de presentarse el trabajo pactado o convenido; las que también deberán tenerse presentes en la elaboración de los contratos individuales y colectivos de trabajo, así como en el Reglamento interior de Trabajo, cuyas normas pueden provenir de la constitución, de las leyes, de los tratados internacionales, de los reglamentos para aprovecharse de su producto”. Su artículo quinto categóricamente disponía que “nadie está obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento”.

Nuestra vigente Constitución General prescribe a este respecto, con precisión y claridad en su artículo quinto que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo, impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo ciento veintitrés. “El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso”.

Recogiendo lo prescrito por nuestra Carta Magna, la vigente Ley Federal del Trabajo en su artículo cuarto casi textualmente repite el dispositivo constitucional antes referido, como también lo recogía nuestra antigua Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos seis, siete y ocho.

1.6 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Hasta la Constitución de 1857 fue cuando se reconoció la libertad de asociación como uno de los derechos naturales del hombre, al señalar en su artículo noveno dicha constitución que “A nadie se le puede coartar el derecho de asociación con cualquier objeto lícito”.

La libertad de asociación en nuestro país esta consagrada constitucionalmente, pues el artículo noveno de la Carta Magna dispone: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”, y refiriéndose más concretamente a los trabajadores establece la fracción XVI de su artículo ciento veintitrés, apartado “A” que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.

1.7 LIBERTAD DE TRABAJO

Desde la Constitución de 5 de febrero de 1857, se establecía, en su artículo cuarto que “todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de su producto”. Su artículo quinto categóricamente disponía que “nadie está obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.”

Nuestra vigente Constitución General prescribe a este respecto, con precisión y claridad en su artículo quinto que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos a la sociedad. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto en las fracciones I y II del artículo 123. “

1.8 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL, TRABAJADOR

1.8.1 CONCEPTO JURÍDICO LABORAL DE TRABAJADOR

Para nuestra ley laboral, trabajador es la persona física que presta a otra, física o Moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, en concordancia con lo cual.

1.8.2 TRABAJADOR DE CONFIANZA

Para la Ley Federal del Trabajo son trabajadores de confianza los que desempeñan en la empresa, oficina o establecimiento de que se trate, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento a cambio de un salario o sueldo.

También deberán ser considerados como trabajadores de confianza los representantes del patrón como directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerza tales funciones, aunque carezcan de las citadas categorías ya que en tal concepto obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores⁶

⁶ NAVARRO BORRELL MIGUEL, OP CIT. PP. 84,86,87,88

CAPITULO SEGUNDO: SUJETO DE LA RELACIÓN LABORAL PATRÓN

2.1 CONCEPTO DE PATRÓN

2.2 CLASIFICACIÓN DE PATRÓN

2.3 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO

2.4 CONCEPTO DE EMPRESA

2.5 ELEMENTO DE LA EMPRESA

2.5.1 ELEMENTOS ESENCIALES DE LA EMPRESA

2.5.2 ELEMENTOS ACCIDENTALES DE LA EMPRESA

2.6 CONCEPTO DE EMPRESARIO

2.7 CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO

2.1 CONCEPTO DE PATRÓN

Para nuestra ley laboral patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, en cierto modo sigue la línea de la ley anterior, que lo defina como “toda persona física o moral que emplee el servicio de otro en virtud de un contrato de trabajo.” Para el maestro Manuel Alonso García. “patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación”

Sánchez Alvarado intenta una definición de patrón al afirmar que patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otro, los materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada ⁷

Para el maestro Manuel Alonso García, “Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación.

Para Néstor de buen patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribuciones.

Para Juan D. Pozzo.- Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución

⁷ NAVARRO BORRELL MIGUEL. OP. CIT. P 95

SUSTITUCION PATRONAL

Cuando una empresa, negociación o establecimiento de cualquier giro o naturaleza, se vende, cede, fideicomite o traspasa a terceros o se fusiona, es decir, cuando por cualquier título se transmiten los derechos y bienes esenciales del negocio, aunque no sea su totalidad se produce una sustitución patronal o de patrón, en cuyo caso el nuevo adquirente deberá reconocer y responder de todos y cada uno de los derechos adquiridos por los trabajadores de esa empresa o establecimiento.

En el acto jurídico del traspaso, venta, fusión o cesión, en nada afectara los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto sindicalizados como de confianza de la empresa traspasada, vendida o fusionada. El patrón sustituto adquiere en virtud de la sustitución todos los derechos y obligaciones del patrón sustituido. Siempre, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón de todas las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes del día de la sustitución hasta por seis meses del traspaso al sindicato o a los trabajadores y de dos años a los efectos del seguro social.

Cuando se produce la sustitución patronal se le tiene que comunicar por escrito al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo; si no existiera sindicato se le tendrá que comunicar a los trabajadores individuales, informándoles quien es el nuevo patrón y que este, a partir de esa fecha, asumirá todas las responsabilidades laborales que le vienen impuestas por los contratos individuales de trabajo, el contrato colectivo y por la ley.

CONCEPTO DE PATRÓN SUSTITUTO

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituya a suma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA Y LA SUSTITUCION PATRONAL

De acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la sustitución patronal se produce no solo cuando se ha transferido la totalidad de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento con el animo de continuar explotándolo, lo que siempre se supone y admite prueba en contrario, sino que también opera la sustitución patronal cuando se transmite solo una parte de los bienes de la entidad económica jurídica, con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado por el patrón original.

-La sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa y un establecimiento
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de sustitución al sindicato o a los trabajadores a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

En realidad la sustitución patronal transfiere no solo derechos, como el caso de la subrogación sino, fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución

2.2 CLASIFICACIÓN DE PATRÓN

a) Por su naturaleza jurídica

- 1.- Personas individuales
- 2.- Personas jurídicas
- 3.- Patrimonios afectos aun fin (con o sin titular determinado)

b) Por el tipo de actividad que desarrollan

- 1.- Industriales
- 2.- Comerciales
- 3.- Agrícolas
- 4.- Mineras
- 5.- D servicios

c) Por su extensión

- 1.- Empresas
- 2.- Establecimiento

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben

- 1.- De jurisdicción local
- 2.-De jurisdicción federal

e) Por su ubicación

- 1.- Dentro de las poblaciones
- 2.- Fuera de las poblaciones

f) Por el numero de trabajadores que empleen

- 1.- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
- 2.- Empresa regulares (mas de 100 menos de 1000)
- 3.- Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)

g) Por la finalidad que persiguen

- 1.- Con fines de lucro
- 2.- Sin fines de lucro

2.3 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO

La anterior Ley Federal del Trabajo de 1931, dedicaba únicamente su artículo quinto a la figura de intermediario al que definía como “toda persona que contrata los servicios de otra para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón” y agregaba que “no serán considerados como intermediarios si no como patrones, las empresas establecidas que contraten los trabajos para ejecutar los con elementos propios”

Con respecto a la intermediación laboral, debemos tener siempre presente que por disposición expresa de su artículo catorce, en todo los casos en que se utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de cumplimiento de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados, las personas que utilicen a dichos intermediarios.

También la vigente ley, en acatamiento a los principios fundamentales de nuestra normatividad laboral, expresamente prescribe:

Que los trabajadores contratados bajo la persona jurídica de la intermediación, prestaran sus servicios en las mismas condiciones del trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; prescribiendo así mismo en defensa de la protección de salarios, que los intermediarios no podrán recibir retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

La legislación laboral vigente al reconocer y regular la intermediación trata de proteger al trabajador de la posible insolvencia real o ficticia del patrón, vocablo éste que debemos interpretar como sujeto de la relación laboral que se beneficia directamente de los servicios que le presta uno o varios trabajadores.

Tanto los trabajadores contratados por medio de un intermediario como los contratados directamente por el patrón deben gozar de las mismas garantías, prestaciones y beneficios laborales.

2.4 CONCEPTO DE EMPRESA

Para la Ley Laboral, empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

La empresa generalmente tiene como objetivos el de la utilidad o lucro, el de producir algo para el consumo del conglomerado social o la prestación de un servicio y, consecuentemente la de proporcionar una fuente de trabajo en condiciones laborales razonables para el personal que presta sus servicios en ella.

Para el Dr. Miguel Borrell Navarro empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, la que se compone de empresarios, que aportan capital, trabajadores que aporten su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables a su naturaleza, la que generalmente produce bienes o servicios para satisfacer, mediante una ganancia, la demanda y necesidades de las sociedad.

Pérez Botija admite que tiene triple dimensión al concepto de empresa:

- a) Como una comunidad de trabajo; aspecto psicológico que revela cierta tendencia legal.
- b) Como una de las partes contratantes en una relación jurídica
- c) Como una relación súper individual que desborda las antiguas concepciones privatista, sin que ello signifique olvide su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa particular

CURSO DE DERECHO DE TRABAJO, 6ª EDICIÓN MADRID DE ,1960

Mario de la Cueva lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano. En la primera, que corresponde al capitalismo liberal, la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho. En la segunda etapa se produce el advenimiento de un régimen constitucional “ en el cual, el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a estos dos elementos , el poder ejecutivo” salvo en los países en que ya se alcanzó la congestión, pertenece al empresario en todo lo concerniente a la actividad de la empresa. Si bien sujeto a la disposiciones

2.5 CONCEPTO DE EMPRESARIO

Es la persona que por cualquiera de los medios señalados en la ley, se encarga, dirige y es el responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio.

En el campo del derecho de trabajo se puede ser patrón sin ser necesariamente empresario y se puede ser empleado sin ser necesariamente patrón.

La denominación de empresario debemos unirla a la idea o teoría de la ganancia, de donde podemos decir que empresario es el que recibe la ganancia que produce la empresa, la que puede ser variable a diferencia de los demás elementos humanos, o trabajadores que colaboran en la empresa, las que por su característica de subordinados solamente reciben la retribución denominada salario que es fijo y se ajusta periódicamente de acuerdo con el índice inflacionario del país y la situación económica de la empresa.⁸

⁸ NAVARRO BORRELL MIGUEL. OP. CIT. P.96

2.6 ELEMENTOS DE LA EMPRESA

PUEDEN DISTINGUIRSE DOS CLASES DE ELEMENTOS:

A) ESENCIALES Y B) ACCIDENTALES

ELEMENTOS ESENCIALES DE LA EMPRESA

La empresa es un fenómeno del capitalismo. Como tal presume la existencia de dos clases que si se sigue la tesis marxista, habrá que señalar que están en perpetua lucha: la detentadora de los medios de producción y entiendase este concepto en la forma mas amplia posible y la que presta su fuerza de trabajo por la parte trabajadora el elemento será necesariamente humano. Por la parte patronal, podrá estar constituido por una o varias personas físicas, una o varias personas jurídico colectivas o, inclusive, un patrimonio sin sujeto o por la combinación de algunos de los mencionados.

Estos dos términos están vinculados por una relación, por tener un contenido fundamentalmente económico y por estar regulada por el derecho esa relación será económico-jurídico como condición esencial esa relación habrá que destacar que implica la subordinación técnica y circunstancial de la fuerza de trabajo al sujeto patronal.

Toda empresa presume, necesariamente, un elemento económico. Este es el Capital, podrá pertenecer a una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto en este caso su titular será el fin al que se destine. El capital importa como un elemento objetivo vinculado a los fines de la empresa, que son de dos ordenes:

el inmediato, que es el que le interesa al derecho laboral, lo constituye la producción o distribución de bienes o servicios.

La organización es otro elemento esencial, junto con ella, íntimamente vinculados, está también la dirección. Organizar es “establecer o reformar una cosa sujetando a reglas el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han De componerla, en suma combinar armónicamente los elementos. Dirigir es “gobernar,” regir, dar reglas para el manejo de una dependencia o empresa.

La dirección por si misma, no implica a una empresa. En toda empresa existen múltiples jerarquías de dirección, puede haber dirección a nivel de empresa, de establecimiento, de sección, de maquina o grupo

La organización y la dirección no valen por si mismas, necesariamente deben vincularse a la realización de un fin, común a todos los demás elementos objetivos. Desde el punto de vista laboral el fin común sólo podrá constituirlo la coincidencia en el proceso de producción, o de distribución de bienes o servicios, no así la obtención de beneficios.

1.- Elementos subjetivos

- a) empresario
- b) trabajadores

2.- elementos objetivos

- a) capital
- b) fuerza de trabajo

- c) organización
- d) dirección (poder de mando)
- e) deber de obediencia

3.- Elementos Teleológicos

- a) fin común: producción o distribución de bienes o servicios.

2.6.2. ELEMENTOS ACCIDENTALES DE LA EMPRESA

En la búsqueda de los elementos que permiten suponer la existencia de la unidad económica empresarial, se tropieza con ciertos signos exteriores que hacen presumir solo iuris tantum, es decir, salvo prueba en contrario, dicha existencia. Estos signos pueden ser variadísimos. Entre los más valiosos, se pueden mencionar el domicilio común, la explotación de una misma marca, la comunidad de propietarios y la coincidencia de funcionarios de alto nivel.⁹

2.7 CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO

En términos generales establecimiento es el lugar o local donde se encuentra ubicada o instalada una industria, fabrica o comercio.

⁹ DE BUEN NESTOR, OP. CIT, P

La Ley del Trabajo define y conceptúa el establecimiento con un criterio más económico que jurídico como hace con la empresa, seguramente por reconocer su carácter fundamental mercantil mencionado en su artículo 16 que dice “que se entiende por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Es importante su debida distinción respecto al de la empresa especialmente para efectos de la competencia en los conflictos y cuestiones laborales tanto individuales como colectivos, así como para el pago de impuestos y contribuciones.

Debemos considerar siempre a la empresa como lo principal y al establecimiento como lo accesorio

CAPITULO TERCERO: RELACION DE TRABAJO

3.1 DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO

3.2 CONTRATO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE TRABAJO

3.2.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.3 DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

3.3.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

3.3.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

3.3.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO

3.3.4 CONTRATO POR LA INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO

3.4 CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN FUNCION DE LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

3.5 SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

3.5.1 CAUSAS CONVENCIONALES DE SUSPENSION

3.6 RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

3.7 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

3.1 RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin contrato individual de trabajo, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

En el artículo veinte de la Ley Federal del Trabajo resaltan cuatro elementos esenciales que son:

- 1.- La prestación de un trabajo personal
- 2.- que se preste mediante el pago de un salario; y
- 3.- que el trabajo personal que se preste sea subordinado. Este elemento de subordinación, es el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.
- 4.- Que medie el consentimiento del patrón.

La corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento; no determina la relación laboral; pues tratándose del contrato de trabajo; no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo; sino que para que exista relación laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios; pero si estos le son

desempeñados sin su voluntad y consentimiento; no por ello existe la relación laboral.

3.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Aunque podemos considerar el Contrato individual de Trabajo como un contrato sui- generis, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un contrato jurídico oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, porque quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, por que sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica.

Así mismo podemos afirmar que es un contrato bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo debemos considerar como contrato Individual de Trabajo aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El consentimiento que puede ser expreso o tácito: un objeto lícito y posible; el salario el que para algunos es solo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato y la capacidad jurídica para su otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal.

La subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esta forma especial de contrato¹⁰

3.2.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

a) elementos subjetivos

- 1.- trabajador
- 2.- patrón

b) elementos objetivos

- 1.- prestación de un trabajo personal subordinado
- 2.- pago de un salario

c) elementos esenciales

- 1.- voluntad que se transforma en consentimiento en los contratos
- 2.- objeto posible, se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y la de pagar el salario.

¹⁰ NAVARRO BORRELL OP. CIT. P. 196, 197

d) presupuestos de validez

- 1.- capacidad
- 2.- libre albedrío
- 3.- licitud en el objeto
- 4.- forma

3.3 DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo, como la relación de trabajo, puede ser por obra o tiempo determinado o fijo, o por tiempo indeterminado o indefinido y para la inversión de capital determinado.

Cuando no se fija plazo o término a un contrato individual de trabajo, se considerará que es por tiempo indefinido, con fundamento en el principio de la estabilidad en el trabajo que nuestra constitución reconoce, razón por la cual siempre debe determinarse con claridad el término o duración del contrato Individual de Trabajo.

Es indiscutible que la estabilidad en el empleo que reconoce la ley, es un derecho relativo del trabajador, pues la propia legislación laboral reconoce el derecho del patrón para dar por terminada la relación de trabajo o el contrato individual, aún sin causa justificada, siempre que indemnice al trabajador en los términos que señala.

3.3.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

El contrato individual de trabajo por obra determinada sólo es procedente cuando lo exija la naturaleza de la obra, como por ejemplo, cuando se celebra un contrato para la construcción de un inmueble, en este caso deberá precisarse con toda exactitud, en que consisten las obras a realizar y el término aunque sea probable, de su duración.

Según Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en estos casos de Contratos individuales de trabajo, por obra determinada, corresponde al patrón acreditar la existencia y validez del mismo, así como la terminación de la obra para la cual se contrato al trabajador.

Con relación al contrato individual de trabajo por obra determinada, al término de la obra concluye o termina la vigencia del contrato y si el patrón desea continuar utilizando los servicios de algún trabajador, no es procedente la prorrogación del contrato sino la celebración de un nuevo contrato con el o los trabajadores que desea que continúen prestando servicios en la empresa.

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

El contrato por obra determinada según Néstor de Buen se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse este, cese en sus efectos la relación.

3.3.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

La Ley también expresamente autoriza la celebración del contrato individual de trabajo por tiempo determinado o fijo, pero sólo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a realizar, cuando se trate de la sustitución de otro trabajador y en los demás casos que la propia Ley señale. Ejemplo del primer supuesto que autoriza el Código del Trabajo, sería se contrata a un trabajador para poder satisfacer un periodo extraordinario o especial, que la empresa productora con sus propios trabajadores de planta o permanentes, no le es posible cubrir.

En cuanto al segundo supuesto, sería el caso de un contrato que se celebra para la sustitución de un trabajador, enfermo, con licencia o permiso, cuya sustitución durará precisamente el tiempo que dure la enfermedad, el permiso o licencia concedido por la empresa, cuya sustitución perdurará mientras dure la enfermedad, de acuerdo con la incapacidad que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia establecido con respecto al contrato de trabajo por tiempo determinado, “que éste carece de validez para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos en la Ley. Lo anterior significa que el Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento de la contratación, que debe ser señalada expresamente a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato

al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por sustituir la materia de trabajo, por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispuesto por el artículo treinta y nueve de la ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada en el contrato, termina éste sino que es necesario para que no exista responsabilidad por dicha terminación , que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a termino.

3.3.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO

Es aquel que no consigna condición, termino o evento alguno que determine su relación, establecida, dando a entender el trabajador prestara sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esa naturaleza la prestación del servicio del trabajador tiene la posibilidad salvo los casos expresamente señalados en la Ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en cuanto cumpla sus obligaciones laborales.

3.3.3 CONTRATO PARA LA INVERSION DEL CAPITAL DETERMINADO

Tiene su fundamento en lo dispuesto en la parte final del artículo treinta y ocho de la Ley Laboral que prescribe “Las relaciones del trabajo para explotación de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo, u obra determinada o para la inversión de capital determinado”.

Esta disposición legal obedece al hecho de que no es posible con precisión determinar la duración exacta que toma realizar este tipo especial de trabajo de las mismas¹¹

3.4 CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN FUNCION DE LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

A) *Trabajadores de planta o base*

- 1.- permanentes
- 2.- temporada

B) *Trabajadores transitorios*

- 1.- eventuales
- 2.- ocasionales o accidentales
- 3.- intermitentes
- 4.- sustitutos o interinos

A) ***Trabajadores de Planta o Base.-*** Son aquellos que desempeñan una actividad normal en la empresa.

¹¹ NAVARRO BORRELL. OP. CIT P. 204, 205, 206, 207, 208, 209

1.- Son permanentes si la actividad es continua

2.- de temporada si la actividad se realiza solo determinada épocas del año.

B) **Trabajadores transitorios.-** de acuerdo al concepto de Cabanellas, el trabajador transitorio es aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa. Pueden asumir las siguientes formas especiales:

1.- **Eventuales.-** Dice De la Cueva que los trabajadores eventuales es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero la intención de expresarlo de manera positiva, agrega que son eventuales los que cumplen actividades ocasionales. Cabanellas los define señalando que el trabajador eventual es aquel que realiza un trabajo cuya duración esta sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia, esto es aquel trabajo que se presenta sin fijeza excepcionalmente, para Néstor de Buen trabajadores eventuales son los que realizan temporalmente una labor continua.

2.- **Ocasionales o Accidentales.-** Señala Cabanellas que trabajo ocasional es aquel que se realiza por una sola vez sin que normalmente se tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del cuadro de la actividad de la empresa, puede ser por ejemplo la pintura del local de una empresa.

3.- **Intermitentes.-** Cabanellas lo define afirmando que trabajador intermitente es aquel cuya labor se realiza con intervalos de tiempo sin uniformidad, caracterizada aquella por la eventualidad propia del trabajo. Ej. Trabajadores cargadores que son contratados cuando en una empresa se recibe o se entrega mercancía.

4.- **Sustitutos o Interinos.-** Son trabajadores que se desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de

naturaleza permanente. En realidad el trabajador sustituto es contratada por tiempo determinado; en ocasión en ausencia temporal de un trabajador.

3.5 SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

La suspensión de los efectos de la relación o contrato individual de trabajo, es otra de la contingencia a la que esta expuesta la relación laboral. La suspensión esta revestida del requisito de la temporalidad porque si no seria extinción o rescisión suspende sólo temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario.

3.5.1 LA SUSPENSION LEGAL DE LA RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SE PUEDE PRODUCIR EXCLUSIVAMENTE POR ALGUNA DE LAS CAUSA SIGUIENTES:

1.- Enfermedad contagiosa del trabajador

2.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye riesgo de trabajo y, en ambos casos será por el tiempo que determine la incapacidad

3.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria y hasta que este cause ejecutoria. La suspensión en este caso se extiende hasta que la sentencia que lo absuelve sea ejecutoriada, es decir, la que no procede ningún recurso.

4.- El arresto del trabajador.

5.- El cumplimiento del servicio y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo treinta y seis y el de las obligaciones consignadas en el artículo treinta y uno fracción tercera de la Constitución de la República.

6.- Asignación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

7.- La falta de documentos que exijan las leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;

8.- En los casos de maternidad

Vida Soria desde el punto de vista español clasifica a las causas de suspensión de la siguiente manera:

A) INVOLUNTARIAS

1.- FORTUITAS

- ENFERMEDAD
- ACCIDENTE DE TRABAJO
- FUERZA MAYOR PRIVACION DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR
- MATERNIDAD

2.- POR CUMPLIMIENTOS DE OBLIGACIONES LEGALES

- SERVICIO DE FILAS
- SERVICIO SOCIAL DE LA MUJER

3.- POR CUMPLIMIENTO DE DEBERES POLITICOS SOCIABLES

- EL EJERCICIO DE CARGOS PUBLICOS

B) VOLUNTARIAS

- CAUSAS PREVISTAS EXPRESAMENTE EN EL CONTRATO
- CAUSAS SOBREVENIDAS DURANTE LA EJECUCION Y NO PREVISTAS EN EL MISMO (LICENCIAS SIN SUELDO)

C) HUELGA

3.5.2 CAUSA CONVENSIONALES DE SUSPENSION

- A) *Permisos Económicos*.- Permisos sin goce de sueldo que se concede a los trabajadores por un periodo breve, para la atención de asuntos personales o familiares de mayor fuerza.
- B) *Licencias*.- Constituyen autorizaciones para separarse transitoriamente del puesto.
- C) *Licencias Sindicales*.- Se concede a uno o varios miembros de comités ejecutivos de los sindicatos para el desempeño de su función sindical.

Cuando se produzca alguna de las causas antes mencionadas los que impiden al trabajador la prestación de sus servicios, la Ley autoriza la suspensión de los efectos de la relación laboral.

En virtud de la suspensión de la relación o contrato individual de trabajo, el patrón tiene el derecho de hacer las deducciones por los conceptos de vacaciones, prima de vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad deducciones que será proporcional al tiempo que dure la suspensión.

El patrón debe comunicar por escrito las causas y fecha de la suspensión y de ser posible el tiempo de la misma con el fin de evitar posibilidades arbitrarias de despido injustificado que pudiera efectuar.

El trabajador deberá regresar al trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión en los casos de enfermedad, incapacidad, arresto o falta de documentos. En los casos desempeño de funciones electorales, censales o servicios de las armas o en la Guardia Nacional y el desempeño de cargos de elección popular, el trabajador deberá regresar dentro de los 15 días siguientes al que deje de prestar esos servicios.

Si el trabajador no se reintegra a su trabajo en los términos antes señalados, según la causal de suspensión, dará motivo para la rescisión justificada de su relación o Contrato Individual de Trabajo.

Según Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia informa del año 1998, paginas veintiuno y veintidós, si el patrón realiza la suspensión del trabajador sin la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin estar prevista la causa en la Ley o en los contratos, durante la suspensión, puede producirse legalmente la rescisión del contrato o relación de trabajo pues ello equivale aun despido injustificado.

3.6 RESCISION DE LA RELACION LABORAL

Se entiende por rescisión el acto a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada esta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

De acuerdo al artículo cuarenta y siete de la Ley Federal del Trabajo son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezcan;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en su defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obra maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios que de habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de la persona que se encuentra en el;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el Trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar prescripción suscrita por el medico;

XIV.- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.¹²

SON CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR (ART. 51 L.F.T)

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior si son de tal manera

¹² NAVARRO BORRELL. OP. CIT. p.p 424

graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.-Reducir el patrón el salario al trabajador

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentran en el.

3.7 TERMINACIÓN DE LA RELACION INDIVIDIAL DE TRABAJO

No se debe confundir la terminación con la rescisión de la relación del Contrato Individual de trabajo, que es otra figura laboral, otra forma de concluir, extinguir o finiquitar dichas relaciones entre la empresa y trabajadores;

Generalmente la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión.

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. La rescisión es una forma excepcional que la determina siempre el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral

Las causas de terminación de las relaciones laborales que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias, según se atiende al número o a la voluntad de las personas intervinientes en la misma son:

1.-El mutuo consentimiento de las partes.- esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad o de terminación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminado el contrato o relación laboral existente entre los mismos.

Esta es la causal más frecuente que se utiliza en la práctica para dar término a una relación o contrato individual de trabajo.

Generalmente es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en que apoyarse para rescindir legalmente el contrato o relación de trabajo existente, la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador.

En esos casos se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos en el que se consigna que el trabajador renuncia a su trabajo, cargo o puesto, por así convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa, la que debe pagarle todo lo que le corresponda de acuerdo a su Contrato Individual de Trabajo.

Así mismo debe consignarse en dicho escrito, por separado todas y cada una de las prestaciones que le corresponden al trabajador por su trabajo, la cuantía de cada una de estas y las fechas que comprendan, dicho convenio o finiquito se presentara para su aprobación, ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje que corresponda, a la que deberá solicitarse que una vez aprobado por la misma, se archive el expediente como asunto totalmente terminado.

2.- “La muerte del trabajador” Es evidente que si el sujeto activo de la relación de trabajo muere, tiene que ocasionar como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.

En caso de muerte del trabajador, el patrón tendrá que pagar a sus beneficiarios, que deberán ser precisamente los señalados en el Art. 501 de la Ley Federal del Trabajo y no los que haya señalado el trabajador fallecido, todo debido a este, así como las indemnizaciones determinadas de la ley.

En los casos de fallecimiento del trabajador, se debe, en primer término, determinar si la muerte es consecuencia o no de un riesgo de trabajo y si el trabajador está o no inscrito en el seguro social.

Si esta inscrito en el Seguro Social y su fallecimiento es consecuencia de un riesgo de trabajo, la Ley del Seguro Social señala en sus artículos 149 y 159, las prestaciones que correspondan a sus beneficiarios, siendo dicha institución quien las cubra. Quedando el patrón relevado dicha obligación.

Si la muerte del trabajador asegurado no se debe a un riesgo de trabajo y tiene reconocidos los pagos de por lo menos 150 cotizaciones semanales los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones señaladas en el Art. 149 de la Ley del Seguro Social.

Si el fallecimiento proviene de un riesgo de trabajo pero no opero el régimen de seguridad social, tendrán los beneficiarios derechos a gastos del funeral en la cuantía del importe de dos meses de salario del trabajador y a 730 días de salario de éste, con la limitación que marca el Art. 486 de la Ley Laboral

Si la muerte no es consecuencia de un riesgo de trabajo y no esta inscrito el trabajador fallecido en el Instituto Mexicano del Seguro Social por no haberse extendido aún dicho régimen al lugar del trabajo no le corresponderá nada a sus beneficiarios

3.-“La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37, y 38.

En estos casos de terminación legal de la relación laboral deberá existir Contrato Individual de Trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el termino o tiempo determinado, para producirse al termino de la obra o del tiempo o inversión señalado, para producirse la terminación de la relación de trabajo.

4.- “La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Cuando el trabajador no puede, física o mentalmente, prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones, enfermedades o accidentes, la Ley establece como causal procedentes de terminación tal circunstancia.

La renuncia como causa de la terminación del contrato individual de trabajo. Criterio de la suprema corte de justicia.

Aunque la Ley no lo mencione, es evidente que la renuncia del trabajador también es una forma legal de terminación de la relación o Contrato Individual de Trabajo.

Dicha renuncia no tiene que estar revestida de requisitos o formalidades legales especiales, pues según criterios de la Suprema Corte, la renuncia al trabajo presentada por el trabajador, no constituye un convenio o algún otro acto

de aquellos que conformen a la Ley Federal del Trabajo requiere para su validez, hacerse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y ser aprobadas por estas, si no que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que la ligaba con la empresa.

A esta aspecto también debemos tener presentes que según jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, la renuncia al trabajo no implica renuncia de derechos, pues tiene establecido que “ Los trabajadores pueden validamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de Art. 123 fracción XXVII , de la Constitución de la Republica, pues la renuncia al trabajo no presume la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, si no que constituye una simple manifestación que para su validez no requiere de la intervención de la autoridades del trabajo , toda vez que surte los efectos desde luego y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetaría , por algún vicio de el consentimiento , demostrar extremo para obtener su nulidad.

También ha quedado establecido jurisprudencialmente que en los casos en que exista un contrato de trabajo para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de obligaciones a cargo del trabajador, es indispensable que concurra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, para que tenga derecho a reclamar determinadas prestaciones establecidas en el contrato, pues la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones de pago a cargo del patrón, ni libera por si misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo ¹³

¹³ NAVARRO BORRELL . OP. CIT. p.p 212, 213, 214, 215, 216

CAPITULO CUARTO: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES

4.1 OBLIGACION DE LOS PATRONES

4.1.1. DERECHO DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO

4.1.2 OBLIGACION DE LOS PATRONES RESPECTO AL INFONAVIT

4.1.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

4.2 OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES

4.3 DERECHO DE LOS TRABAJADORES

4.3.1 HABITACION PARA LOS TRABAJADORES

4.3.3 REPARTO DE UTILIDADES

4.1 OBLIGACIONES A CARGO DE LOS PATRONES DE ACUERDO A LA LEY LABORAL

La Ley Federal del Trabajo vigente señala expresamente en su título cuarto, capítulo I, las obligaciones a cargo del patrón. El hecho de ser patrón implica el cumplimiento de dichas obligaciones para con sus trabajadores.

Es de suma importancia para el patrón, así como para el trabajador conocer cabalmente cuáles son sus obligaciones legales dentro de la relación laboral a fin de cumplirla oportunamente y evitar conflictos y reclamaciones que afectarían sus intereses económicos y la armonía que debe presidir siempre la relación laboral en beneficio de la buena marcha de la empresa.

Por cada una de las obligaciones a su cargo le corresponde un derecho a la contraparte.

El derecho del trabajo está enmarcado dentro del derecho público. Lo que quiere decir que no puede quedar al arbitrio de las partes “negociar”, sobre la utilización o interpretación de las normas o reglas laborales, si no que su normatividad es obligatoria y además su interpretación es estricta para las partes intervinientes en la relación laboral, y si no hubiera alguna duda en su interpretación, ésta siempre será la más favorable al trabajador.

Estas obligaciones generales que la Ley le impone al patrón, las que son imperativas y de estricto cumplimiento, tienen diversas razones y formalidades, pues son tanto de carácter económico, laboral, político, sindical, humanitario, educativo y sanitario.

Es obvio que la Ley federal del trabajo señale cuidadosamente las obligaciones y también los derechos de los patronos y los trabajadores, pues de su conocimiento, respeto y cumplimiento por parte de ambos factores de la producción, es que puede lograrse una convivencia laboral estable y satisfactoria.

Entre las obligaciones legales a cargo del patrón están las siguientes:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

Esta obligación que es general, obliga al cumplimiento tanto de las normas que emanan de la Constitución, como de la Ley, Reglamentos, de los Contratos e incluso de la costumbre y que sean de aplicación según la naturaleza y actividades a que se dedique la empresa de que se trate.

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

La obligación de pagar el salario, que según la Constitución debe efectuarse en moneda de curso legal, deriva de lo establecido en el artículo 20 veinte de la Ley Laboral.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como deje de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar, herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles instrumentos y materiales de trabajo.

Esta disposición es de interés del patrón que del trabajador, ya que si el patrón en caso que a él le corresponda proporcionar los útiles de trabajo no lo hace, la ejecución del trabajo no podrá llevarse a cabo en perjuicio del interés de la empresa.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo permanentes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito el patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

Es obligación legal del patrón tener en el centro de trabajo un local destinado para la guarda y cuidado de dichas herramientas de trabajo. En cuanto a llevar un registro de las mismas, consideramos que es conveniente, para ambas partes, tenerlo, con especificación clara de cada una de dichas herramientas o

útiles con lo que podrá evitarse posibles diferencias o conflictos entre los mismos trabajadores y entre estos y el patrón.

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las cosas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

Estas prevenciones que atienden a la salud y al bienestar del trabajador en la prestación de sus servicios, puede extenderse a cualquier centro de trabajo que por la naturaleza de las laborales que se presten en los mismos, puedan proporcionárseles a los trabajadores.

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del maltrato de palabra o de obra.

Es indispensable el buen trato, respetuoso y debido a los trabajadores, lo cual concuerda con el principio de dignidad establecido en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que preconiza que el trabajado es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido

Es de extraordinaria importancia esta obligación del patrón, aunque a primera vista aparezca como rutinaria e intrascendente la expedición de la constancia escrita a que se refiere esta fracción caso de que el patrón no haya pagado el salario mínimo en la cuantía y forma señalada en la ley.

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios

El objetivo que persigue la Ley con los dos dispositivos anteriormente citados es hacer que el trabajador este debida y oportunamente informado de su tiempo de servicios en la empresa y de la fecha y cuantía de las percepciones que le fueron cubiertas por el patrón, a fin de que pueda, en su caso, ejercer las acciones y reclamar los derechos y prestaciones laborales que le correspondan de acuerdo con la Ley y los contratos de trabajo.

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto de las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo quinto de la constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo

Por su parte el artículo 5 de la Carta Magna prescribe que las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito.

Esta obligación a cargo de los patrones es de carácter político, por la que deberán permitir a sus trabajadores lleven acabo el ejercicio del sufragio en elecciones federales, estatales o municipales, permitiéndoles, ausentarse o faltar a

sus labores el tiempo necesario cuando coinciden las mismas con su jornada de trabajo.

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sean tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos considerándolos como de planta después de seis años.

Cuando la Comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán carácter de interinos considerándolos como de planta después de seis años.

Atento a lo dispuesto en esta fracción, el patrón tiene la obligación de conceder permiso para faltar a sus labores a los trabajadores que necesiten desempeñar una comisión, siempre que ésta no exceda de seis años y se lo soliciten con la debida oportunidad y el número de los trabajadores no interrumpa o afecte la buena marcha de la empresas o negociación.

Consecuentemente durante el tiempo que dure la comisión no se les pagara salarios a estos trabajadores a no ser que lo compensen al patrón con la prestación de sus servicios por un tiempo igual al autorizado a faltar. Los trabajadores que sustituyan a los trabajadores en uso de licencia o permiso, se consideran interinos.

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior los puestos e nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

Este dispositivo legal se vincula y hace posible el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 159 de la Ley Laboral que prescribe que: “ las vacantes definitivas, las provisionales mayores de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad al que, previo examen acredite mayor aptitud.

XII.- Establecer y sostener las escuelas “artículo 123 constitucional” de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaria de educación publica.

La obligación patronal de establecer escuelas tiene su fundamento en lo dispuesto en el tercer párrafo del inciso XII del artículo 123 de la Carta Magna que prescribe: las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esa fracción, situadas fuera de las poblaciones están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

XIII.- colaborar con las autoridades del trabajo y de educación de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

Esta obligación también de carácter educativo tiende a ser compartida por los patrones en una sensible preocupación y necesidad nacionales, la de alfabetización a los grandes núcleos de población que carecen de la misma.

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos sea sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

Esta obligación también propende a la educación de los trabajadores. Debemos atender al número de trabajadores en la empresa o centro de trabajo de que se trate para determinar el número de becarios. Las empresas de menos de cien trabajadores no tienen que cumplir con esta obligación; las que tengan más de cien y menos de mil tendrán que cubrir los gastos necesarios para sostener los estudios en centros nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de éstos; y si tienen más de mil trabajadores tendrán que sostener tres becarios.

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores

Una de las instituciones del derecho del trabajo más importante y trascendente es la capacitación y el adiestramiento como obligación a cargo de los patrones.

En estas tareas de capacitación y adiestramiento deben intervenir las partes de la relación de trabajo, es decir patrones y trabajadores, a si como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, como autoridad administrativa que tiene a su cargo supervisar y aprobar los convenios y los programas respectivos.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las

autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalan las propias autoridades.

Este deviene de la fracción XV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional con el que concuerda y complementa al disponer; "El patrón está obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad de las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, en general en los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo los medicamentos y materiales de curación indispensable que señalen los instructivos.

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

es clara y amplia esta disposición legal, sanitaria y de seguridad la que tiene como finalidad proteger la salud y la integridad física, orgánica y funcional de los trabajadores, así como la de proporcionarle oportunamente, en su caso, los primeros auxilios.

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o0 cuando exista peligro de epidemia.

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población mas próxima;

Aunque en términos generales sabemos que corresponde al estado proveer de los servicios públicos y sociales que requiere la comunidad, como los anteriormente señalados, cuando el patrón, en su interés y beneficio, establece su empresa, industria, fabrica o centro de trabajo con las características señaladas en esta fracción, en lugares apartados de las poblaciones, es a él a quien la Ley Federal del Trabajo impone la obligación de tener o reservar un terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de los servicios antes referidos.

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente, si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

Siempre que se trate de centros rurales de trabajo y medie la solicitud al respecto del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa de que se trate, el patrón tiene que cumplir con esta obligación de

proporcionar un local pero al propio tiempo tiene el derecho de exigir el pago de una renta por el mismo, la que será convenido libremente por éste y el sindicato por lo que implica una obligación para el patrón pero al mismo tiempo un derecho a su favor.

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fracción

Se debe tener presente de acuerdo a esta fracción lo siguiente:

- 1.- Tiene que existir Contrato Colectivo de Trabajo en la empresa.
- 2.- Que se encuentre establecido en dicho contrato la obligación obrera de pagar las cotas ordinarias al sindicato de conformidad con lo dispuesto al efecto en los estatutos de éste.
- 3.- Que el sindicato le solicite al patrón que descuente a los trabajadores y remita directamente al sindicato el importe de dichas cuotas ordinarias.
- 4.- Que si se trata de salarios mínimos, no debe el patrón por concepto de cuotas sindicales, hacerle descuento alguno al salario del trabajador.
- 5.- Tampoco deberá el patrón, aunque se encuentre establecido en el contrato colectivo de trabajo, hacerle descuento alguno al salario del trabajador por concepto de cuotas sindicales, especiales, extraordinarias o de cualquier otra especie.
- 6.- Al descontar el patrón las cuotas sindicales correspondientes a sus trabajadores, se convierte en depositario de éstas, con todas las responsabilidades inherentes a este cargo.

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

Debe existir consentimiento expreso y libremente manifestado del trabajador, el que podrá señalarse en los contratos individuales del trabajo, el que podrá señalarse en los contratos individuales del trabajo. Si no existe esta manifestación expresa del trabajador, será nula toda disposición en el sentido de hacerle descuento por este concepto, a los salarios de los trabajadores.

XXIV.-Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

Así como frente a las inspecciones de las autoridades hacendarías, fiscales y del seguro social, el patrón también tiene el deber de permitir y facilitar las inspecciones de las autoridades del trabajo a las que les corresponde legalmente vigilar el debido cumplimiento de las normas de trabajo por parte de los patrones.

Dichas inspecciones suelen versar sobre el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, pago de salarios y demás normas legales de trabajo.

Debemos destacar a este respecto que el patrón debe exigir a los inspectores o autoridades que pretendan realizar las inspecciones o vigilancia en

la empresa, o centro de trabajo que se identifiquen plenamente, y si no lo hacen puede y debe rechazar las mismas, teniendo especial cuidado en este caso de recabar y conservar la falta de identificación de dichas autoridades.

También es relevante significar que siempre en la tramitación de dichas inspecciones deberán estar presentes dos testigos señalados por el patrón, los que también deberán firmar el acta que al efecto se levante, que deberá ser firmado por el patrón o el representante legal de la empresa

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

Aunque es indiscutible que el trabajador como cualquier otra persona debe cultivarse y practicar un deporte por el bien que representa para su salud física, moral y espiritual.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

Para la debida interpretación de esta disposición debemos tener presente lo establecido en el artículo 103 bis de la Ley Laboral que prescribe: El Ejecutivo Federal reglamentara la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumos de los trabajadores que otorgara financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos

baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

El artículo 123 fracción V del apartado "A" Constitucional dispone que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán los descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

Para el debido cumplimiento de esta disposición debemos recordar que por ministerio de la ley del trabajo se deben constituir las siguientes comisiones mixtas:

- 1.- Comisiones para formar el cuadro general de antigüedades de la empresa
- 2.- Comisiones de seguridad e higiene en el trabajo
- 3.- Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento
- 4.- Comisiones para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa

5.- Comisiones para la formulación del reglamento interior de trabajo.¹⁴

4.1.1 DERECHO DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO

También constituye una obligación patronal el cumplimiento de las normas laborales con respecto al escalafón o derecho de preferencia de los trabajadores, a su antigüedad y derecho de ascenso, los que tienen su fundamento en el principio de la estabilidad en el empleo.

Derecho de Preferencia.- Acorde con lo establecido en los artículos 32 y 123 de la Constitución General de la República y lo dispuesto al efecto en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, existe la obligación de los patrones al cubrir una plaza vacante o de nueva creación de preferir en igualdad de condiciones:

- 1.- A los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.
- 2.- A los que tengan mayor antigüedad en la empresa en forma satisfactoria
- 3.- A quienes no tengan otra fuente de ingresos y tengan a su cargo una familia
- 4.- A los sindicalizados
- 5.- A los que hayan suplido las vacantes temporales de otros trabajadores.

¹⁴ NAVARRO BORRELL OP. CIT. p.p 264 a la 288

6.- A los que hayan realizado o estén realizando trabajos extraordinarios o por obra determinada que no constituyan una actividad normal y permanente de la empresa.

LA ANTIGÜEDAD, SUS DERECHOS.

La antigüedad a la que se refiere la Ley Federal del trabajo en sus artículos del 154 al 162, los que también se refieren al derecho de preferencia y ascenso, significa el tiempo de servicios o permanencia del trabajador en su empleo, lo que va generando una serie de derechos laborales que la propia Ley de la materia le reconoce, como son por ejemplo, entre otros, los de la estabilidad en el empleo, vacaciones, indemnizaciones, preferencia para ascender a un puesto mejor retribuido y una mayor seguridad si tiene una antigüedad de veinte años o más en su desempeño.

Debemos tener presente que la Corte tiene establecido que hay que distinguir dos clases de antigüedad, la primera, es la antigüedad genérica que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual este vigente y el derecho a su reconocimiento no se extingue por su falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, la segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio, que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento si es prescriptible por falta de ejercicio oportuno.

4.1.2 OBLIGACION DE LOS PATRONES RESPECTO AL INFONAVIT

Los patrones tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y comunicar sus altas y bajas, modificaciones de salarios y demás datos que le requiera el Instituto para el cumplimiento de sus fines, debiendo cumplir con las demás formalidades que señalan los instructivos del instituto al efecto. También deberá descontar a los trabajadores de sus salarios, inclusive a los trabajadores de salario mínimo, los importes correspondientes para cubrir prestamos otorgados por el instituto y enterarlos a este.

En caso de que el patrón no inscriba a sus trabajadores en el instituto, estos tienen derecho en todo momento de acudir directa y personalmente al citado organismo, proporcionar los informes correspondientes e inscribirse, sin que por ello se releve al patrón del cumplimiento de sus obligaciones para con el Instituto, ni se exima del pago de las sanciones a que se hizo acreedor por la no inscripción de los trabajadores

4.1.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación y adiestramiento es la obligación legal que desde 1970 le viene impuesta a los patrones, la que consiste en capacitar y adiestrar a sus trabajadores, correspondiéndole a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, promoverlas y vigilarlas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública federal y el Reglamento interior de la propia Secretaria.

Esta institución regulada por el derecho del trabajo elevada a rango constitucional en 1978 es de orden público e interés social, que beneficia tanto al trabajador y a la empresa como a la sociedad en general, tiene su fundamento en la necesidad y conveniencia de hacer más útiles y diestros a los trabajadores a fin

de que haya mas productividad y mejor calidad en los bienes y servicios de las empresas.

El derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados emana del articulo 123 apartado "A" fracción XIII de la Constitución General de la Republica, tal como quedo modificada por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de 1978, que dispone: " las empresas cualquiera que sea su actividad están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Con respecto al significado de la capacitación y de adiestramiento ha habido numerosas controversias en la doctrina laboral, seguramente por la semejanza del concepto de cada uno de dichos vocablos, pues adiestrar es hacer capaz, hábil, diestro, preparado, instruido a una persona, en una profesión, arte u oficio, y capacitar, es instruir hacer idóneo y hábil al trabajador en el desempeño de un oficio o profesión.

La mayoría de los estudiosos del derecho laboral consideran que los conceptos de la capacitación y adiestramiento significa obligaciones distintas; capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido, y adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando.

Se considera que en la capacitación y adiestramiento implica para el patrón obligaciones y para el trabajador obligaciones y derechos.

La obligación a cargo del patrón la encontramos en la fracción XIII del apartado "A" del Artículo 123 constitucional, así como los Artículos 132, 153 y otros del Código Laboral

La obligación de recibir dicha enseñanza a cargo de los trabajadores la encontramos solo en el inciso “H” del Artículo 153 que dispone: “Los trabajadores a quienes se imparta la capacitación y adiestramiento están obligados a asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupos y además actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento y a presentar exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos”.

OBJETIVOS Y PARTICULARIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Uno de los objetivos principales de la capacitación y adiestramiento es cubrir las vacantes que se presenten en las empresas atendiendo a la capacidad del trabajador y dejar sin efecto el escalafón ciego que se utilizaba muchas veces en perjuicio del obrero mas capacitado y de la empresa.

La capacitación y el adiestramiento tiene por objeto:

- 1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador e informarle y prepararlo en las nuevas técnicas.
- 2.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, es decir de un trabajo distinto al desempeñado por el trabajador, lo que abarca la capacitación.
- 3.- Prevenir riesgos de trabajo
- 4.- Incrementar la productividad de la que tan necesitado esta nuestro país, en sus dos aspectos: producir mas cantidad y de mejor calidad.
- 5.- Mejorar las aptitudes del trabajador.

Estos objetos tienen gran contenido de origen socio económico y atiende a preservar la salud e integridad física del trabajador y mejorar al propio tiempo sus niveles de vida

Todas las empresas de cualquier rama industrial o actividad, tiene la obligación de cumplir con este requerimiento legal, el que comprende tanto a las empresas grandes, como a las medianas y pequeñas

La capacitación y adiestramiento pueden ser impartidos por lo jefes inmediatos de los trabajadores, así como a través de los centro patronales o cámaras de las industrias y del comercio y también utilizando los servicios de las escuelas o academias particulares que se han constituido o se constituyan para estos fines y siempre que se encuentren debidamente registradas en la secretaria de trabajo y previsión social.

4.2 OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos:

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo casi fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni el del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o mala calidad o defectuosa construcción

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX.- Integran los organismos que establece esta ley

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás norma vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable

XI.- Poner conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses o vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa

4.3 DERECHO DE LOS TRABAJADORES

4.3.1 HABITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

El derecho de los trabajadores a una habitación, que la Ley Federal del Trabajo prescribe y regula en diez y ocho preceptos que deriva de lo dispuesto en los dos primeros párrafos de la fracción XII, del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución General de la República que literalmente establecen:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a su fondo nacional de la vivienda

El fondo nacional de la vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas para la construcción, reparación o mejoras de sus casas-habitación y para el pago de pasivos adquiridos por esos conceptos.

Los recursos de Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo-integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal de los trabajadores y de los patrones.

Los patrones tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto y comunicar sus altas y bajas, modificaciones de salarios y demás datos que le requiera el instituto para el cumplimiento de sus fines, debiendo cumplir con las demás formalidades que señalan los instructivos del instituto al efecto. También deberá descontar a los trabajadores de sus salarios, inclusive a los trabajadores de salario mínimo, los importes correspondientes para cubrir préstamos otorgados por el instituto y enterarlos a este.

En caso de que el patrón no inscriba a sus trabajadores en el instituto, estos tienen derecho en todo momento a acudir directa y personalmente al citado organismo, proporcionar los informes correspondientes e inscribirse, sin que ello se releve al patrón del cumplimiento de sus obligaciones para con el instituto, ni exima del pago de las sanciones a que se hizo acreedor por la no inscripción de los trabajadores.

También puede el Instituto inscribir a los trabajadores sin la previa gestión de estos ni de los patrones

Tiene la obligación, cuando se lo pida el trabajador, de solicitar del instituto, las informalidades sobre el monto de sus aportaciones y de los descuentos que le hubieren efectuado y al término de su relación laboral deberá entregarle una constancia de su registro en el instituto.

Con respecto al significado de la capacitación y de adiestramiento ha habido numerosas controversias en la doctrina laboral, seguramente por la semejanza del concepto de cada uno de dichos vocablos, pues adiestrar es hacer capaz, hábil, diestro, preparado, instruido a una persona, en una profesión, arte u oficio, y capacitar, es instruir hacer idóneo y hábil al trabajador en el desempeño de un oficio o profesión.

La mayoría de los estudiosos del derecho laboral consideran que los conceptos de la capacitación y adiestramiento significa obligaciones distintas; capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido, y adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando.

Se considera que en la capacitación y adiestramiento implica para el patrón obligaciones y para el trabajador obligaciones y derechos.

La obligación a cargo del patrón la encontramos en la fracción XIII del apartado "A" del Artículo 123 constitucional, así como los Artículos 132, 153 y otros del Código Laboral.

La obligación de recibir dicha enseñanza a cargo de los trabajadores la encontramos solo en el inciso "H" del Artículo 153 que dispone: "Los trabajadores a quienes se imparta la capacitación y adiestramiento están obligados a asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupos y además actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento y a presentar exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos".

4.3.2 REPARTO DE UTILIDADES

Definición conceptual

El reparto de utilidades es una institución legal, que deriva de lo dispuesto en el inciso IX del Art. 123 apartado "A" de la constitución general de la republica y consiste en el derecho de los trabajadores de planta o eventuales, sean o no sindicalizados cuando han prestado servicios a una empresa durante setenta días o más, a recibir de esta cuando tiene utilidades, un porcentaje de las mismas, prestaciones anual adicional, que es independiente y distinta

Del sueldo o salario, que no es fija, que atiende a afianzar el equilibrio entre los dos factores de la producción y cuyo porcentaje, previo el cumplimiento de los requisitos y el procedimiento establecido en la ley, es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas y se reparte con vista a la renta gravable declarada por la empresa en el ejercicio fiscal de que se trate, sin hacer ninguna deducción.

CAPITULO QUINTO: SALARIO MINIMO

5.1 CONCEPTO DE SALARIO

5.2 ATRIBUTOS DEL SALARIO

5.3 CLASIFICACION DEL SALARIO

5.4 CONCEPTO DE SALARIO MINIMO

5.5 CATEGORIA DE LOS SALARIOS MINIMOS

5.5.1 SALARIO MINIMO GENERAL

5.5.2 SALARIO MINIMO PROFESIONAL

5.6 NORMAS PROTECTORAS DE SALARIO

5.7 ESTRUCTURA, OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS

5.1 CONCEPTO DE SALARIO

El salario, que proviene del latín y de la palabra sal o salarium, según la Ley Federal del Trabajo es la retribución que le debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Esta condición que señala la Ley “Por su trabajo”, es lo que le da identidad al concepto de salario el que siempre debe conservar una equivalencia con el trabajo contratado.

La Constitución de la Republica en su Artículo 5 prescribe que: “nadie puede ser obligado a prestar servicios personales, sin la justa retribución”, y la Ley Laboral en su artículo 3, dispone entre otras cosas que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y para su familia.

La Ley Laboral se refiere al salario en cincuenta y siete artículos, entre los que resaltan, los que prescriben que el salario puede ser fijo, variable o mixto y cuyo importe en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.

El salario que es la contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo, se considera por destacado doctrinistas laborales, como instrumento de distribución de la riqueza de justicia social. El termino salario MINIMO que comenzó a utilizarse en México en algunas legislaciones laborales estatales en los años de 1915. 1916. que fue recogido por la Constitución mexicana en 1917.

5.2 ATRIBUTOS DEL SALARIO

Para entender mejor el concepto de salario resulta conveniente mencionar sus características fundamentales. Podemos señalar las siguientes:

- a) **debe de ser remunerador.**- De acuerdo con los Artículos 5º VI y 85, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional. Esta cualidad importa dos consecuencias principales. La primera significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima (de ocho horas, siete horas y media o siete horas, según que sea diurna, mixta o nocturna). La segunda consecuencia es que, a contrario sensu, será remunerado el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima.

El salario remunerador ha quedado consignado en la jurisprudencia número 152 en los siguientes términos:

“Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado” (Apéndice 1917 a 1965 p. 144).

- b) **debe ser por lo menos equivalente al mínimo.**-No puede pactarse un salario inferior al mínimo inferior general o especial, en su caso (art. 85) Este principio va indisolublemente unido al anterior.

- c) **Debe ser suficiente.**- En el segundo párrafo del art.3º se dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Sin embargo, como señala Alonso García a propósito de una declaración semejante
- d) **Debe ser determinado o determinable.**-Este principio que aparece expresado en forma categórica en la ley (art. 25-VI) se refiere además, en general, de su texto (arts. 82 y 83). Significa que el trabajador debe de saber de antemano a que tiene derecho por las prestaciones del servicio convenido. En ocasiones la determinación es precisa, y gr. cuando se fija por tiempo, o a preciso alzado, (expresión esta última poco feliz en cuanto la idea de preciso, heredada de la legislación civil, parece poco adecuada para identificar al salario). En otras es variable, v.gr., cuando se pacta por unidad de obra (destajo) o por comisión.

Como señala Alonso García “la determinación es nota de la retribución”. Ello implica que no podría validamente celebrarse un contrato de trabajo con retribución inmediata.

- e) **Debe de cubrirse periódicamente.**- El pago de salarios está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros la ley exige que se les cubra semanalmente y a los demás trabajadores, cada quince días. Esta regla, sin embargo, admite de hecho ciertas modalidades. Así en el salario a comisión, resulta posible y es una práctica constante, que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.
- f) **El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal.**- En el Art.101 se señala que es obligatorio pagar el salario en moneda del

curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las disposición de referencia tiene su origen en la fracción X del apartado “A” del art. 123 constitucional que prácticamente reproduce y obedece al deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya.

g) **El salario en especie debe de ser apropiado o proporcional al salario pagado en efectivo.-** En el art. 102 se determina que “ las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

h) **Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.-** La doctrina atribuye al salario, además, la condición de ser una prestación recíproca.

5.3 CLASIFICACIÓN

El salario admite múltiples criterios de clasificación. En virtud de ellos es recomendable observar, preferentemente los criterios previstos en la Ley. Siguiendo en cierta medida, la clasificación que propone Alonso García, pero teniendo en cuenta las particularidades de nuestro derecho podemos proponer lo siguiente:

A) **Por su Naturaleza.**

- a) Solo en efectivo
- b) En efectivo y en especie

B) Por la Formula de valuación.

- a) por unidad de tiempo
- b) por unidad de obra
- c) por condición
- d) A precio alzado
- e) de cualquier otra manera

C) Por su Determinación

- a) En cuanto a la cuantía
 - 1.- salario mínimo general
 - 2.- salario mínimo profesional
 - 3.- salario remunerador

- b) En cuanto al origen de su fijación.
 - 1.- legal
 - 2.- individual
 - 3.- por contrato colectivo de trabajo
 - 4.- por contrato-ley
 - 5.- por resolución de las juntas de conciliación y arbitraje.

D) Por la causa que lo origina

- a) ordinario
- b) extraordinario
- c) excepcional (gratificación especial)

d) anual (aguinaldo)

E) Por los factores que lo integran

a) nominal o tabular

b) por cuota diaria

c) integral

F) Por la oportunidad del pago

a) semanal

b) quincenal

c) mensual

d) anual

A) POR SU NATURALEZA

El salario debe de pagarse preferentemente “en moneda de curso legal”. Sin embargo también puede cubrirse en “especie”, esto es, en mercancías o servicios. Las prestaciones en especie “deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

La Ley contiene múltiples disposiciones que se refieren al pago en especie. Debemos mencionar en primer termino, al articulo 84 el cual señala: “ El salario se integra por los pagos hecho en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habilitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

B) POR LA FORMA DE VALUACIÓN

La determinación del salario puede obedecer a múltiples criterios. En el Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo se mencionan los siguientes:

a) *por unidad de tiempo*. Lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo. El concepto de salario mínimo está íntimamente vinculado a esta obra de terminación, ya que es “la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

b) *Por unidad de obra*.- Habitualmente se denomina esta forma de pago “salario a Destajo”. Aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas.

El pago a destajo suele combinarse con un salario de garantía, igual o superior al mínimo que asegura a los trabajadores contra la contingencia de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador. Esta garantía opera salvo que la causa de la producción insuficiente sea imputable al propio trabajador.

c) *por comisión*.- La comisión puede fijarse de dos maneras diferentes, y mediante el porcentaje del precio final de venta, y mediante una tarifa fijada en pesos y centavos, por unidad vendida.

d) *A precio alzado*.- Señala De la Cueva que “esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de la obra o precio alzado, o cual,

como sabemos esta regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato derecho civil el constructor de la obra pone su actividad de los materiales en tanto en la relación del trabajo el obrero pone únicamente su actividad.

e) *de cualquier otra manera.*- La expresión con la que concluye el primer párrafo del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo de pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario. La Ley contempla otras soluciones como son v. gr., el salario por viaje en los trabajadores de los duques; el salario por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos de los trabajadores de autotransportes; el salario por peso de los bultos de los maniobristas de servicio público; el salario por uno o varios eventos o funciones o por temporadas de los deportistas profesionales, y de los trabajadores actores y músicos.

C) POR SU DETERMINACION

a) *en cuanto a la cuantía.*- La determinación del salario por lo que hace a la cuantía, responde a diversas tendencias. En primer término a su fijación a niveles mínimos que pueden ser generales o profesionales mediante comisiones regionales de representación tripartita y por una comisión nacional a la que corresponde decir la última palabra. En el segundo lugar, por lo que hace al salario remunerador, generalmente determinado en convenios individuales o colectivos mediante decisión de las Juntas de Conciliación y arbitraje.

E) Por los factores que lo integran

La Ley no menciona expresamente el salario nominal o tabular, pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89, en cuanto se refiere a la “la cuota diaria”. Sin embargo el salario por cuota diaria, no es solamente tabular, ya que también el variable acepta esa denominación de acuerdo a lo señalado en los artículos 89, 124, 143, 289 y 399 bis.

El salario integral comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

F) Por la oportunidad de pago.

La clasificación que hemos propuesto atiende, tanto a las reglas generales previstas en los artículos 5-VII y 88, por lo que hace al pago semanal o quincenal, como a la costumbre establecida con respeto a los agentes de comercio que puede tener apoyo en el artículo 287, por lo que se refiere al pago mensual. Por lo que se refiere al pago anual la ley contempla solo el caso de aguinaldo artículo 87.

5.4 DEFINICION DEL SALARIO MINIMO

Sencilla y concreta es la definición conceptual que de salario mínimo nos ofrece a Ley Federal del Trabajo, al prescribir que “salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

Para la Ley Federal del Trabajo el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de lo hijos.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puede extenderse a una o mas entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de la comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones

5.5 CATEGORIA DE LOS SALARIOS MINIMOS

5.5.1 EL SALARIO MINIMO GENERAL

El salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El concepto alcanza, sin embargo, su mejor expresión en el artículo 562 que al mencionar las obligaciones a cargo del director Técnico de la Comisión Nacional dispone que deberá: “I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos: a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencias a espectáculos, practica de deportes, asistencias a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos”.

5.5.2 EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL

En la fracción VI del apartado “A” del artículo 123 constitucional se afirma que los salarios mínimos profesionales “ se aplicarán en zonas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales”, La ley recoge el concepto constitucional agregando que su aplicación será “dentro de una o varias zonas económicas” (Art. 91), concepto que repite con la aclaración de que “regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio”, artículo 96.

De la Cueva dice que los Salarios Mínimos Profesionales son “la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones,

oficios o trabajos especiales; cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión.

Los Salarios Mínimos Profesionales deberán ser fijados por la Comisiones Regionales y la Nacional. Por decreto de 21 de diciembre de 1974 (Diario Oficial del 26 de diciembre de 1974) se ha suprimido del artículo 95 la frase “cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos de trabajo dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite”.

El problema fundamental, en materia de salarios mínimos profesionales, ha consistido en la determinación de las categorías de trabajadores sujetos a ese privilegio. Para resolverlo se ha seguido el criterio de integrar categorías con una denominación específica (v. gr., cajero de maquina registradora, ayudante de contador, cantinero preparador de bebidas, mecanógrafo).

5.6 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtué este derecho sea nula.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios desvengados.

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

El salario mínimo por su propia naturaleza, tiene que gozar de esenciales prerrogativas. En el artículo 97 se determina que “los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes”:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110, Fracción V. Ley Federal del Trabajo.
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos conceptos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.
- IV. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de la Ley Federal del Trabajo destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero, o de pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

Los descuentos establecidos en el artículo antes mencionado tienden sin lugar a duda, a satisfacer necesidades familiares como son el pago de rentas, los abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda y el pago de los créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero.

A) EL DERECHO A DISPONER DEL SALARIO

“Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”. Este es el texto del artículo 98 que encabeza el capítulo relativo a las normas protectoras y privilegios del salario. A su vez, en el artículo 99 se consagra de modo especial la irrenunciabilidad del derecho a percibir el salario que comprende también el derecho a percibir los salarios devengados.

El artículo 98 se refiere a los casos en que los trabajadores convienen que la aplicación de un salario sea decidida por una tercera persona que podría ser el mismo patrón. Puede pensarse, a título de ejemplo que el patrón se obligue a intervenir el salario del trabajador, eventualmente en su propio negocio, quedando vinculado al compromiso el propio trabajador, en tales términos que no pudieran desviar de ese destino la remuneración por su trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo. Por obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de está, se hará constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra como los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que entregue al trabajador por su trabajo.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de está Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la validez y cantidad del trabajo.

El salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder el salario igual.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando, o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores

B) EL COBRO DEL SALARIO

Son diversas las hipótesis de la ley que atienden, desde distintos ángulos, las cuestiones relativas al cobro del salario. Pueden clasificarse, como sigue:

1.- *Destinatario del pago.* Debe de ser el propio trabajador, quien personalmente ha de recibir el pago. Solo en los casos de imposibilidad del trabajador el pago puede hacerse a la persona que éste designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

2.- *Instrumento de pago.* En el Art. 101 se determina que el salario en efectivo deberá pagarse, precisamente, en moneda del curso legal, y queda prohibido hacerlo en mercancías (referencia a las tiendas de raya), vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

3.- *Lugar de Pago.* Debe de efectuarse, de acuerdo al artículo 108 en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

4.- *Días y Horas de pago.* Es requisito legal que el pago se haga n días laborales, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109). Cualquier espera a que quede obligado el trabajador puede generar la obligación de cubrir salario extraordinario.

C) LAS PRESTACIONES EN ESPECIE.

Las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

D) LOS ALMACENES Y TIENDAS DE LAS EMPRESAS.

Con un remoto antecedente en las tiendas de raya, pero con la diferencia sustancial de que se trata de un autentico servicio a los trabajadores para que obtengan mercancías a mejor precio que en el mercado, se crearon, particularmente en las industrias de Monterrey, los almacenes y tiendas empresariales destinados a vender ropa, comestibles y otros artículos de primera necesidad, a los trabajadores. La formula inicialmente funcionó al margen de la Ley, si bien no contraviniendo ninguna norma especifica.

El régimen del artículo 103 se basa en las siguientes condiciones:

- a) La adquisición de las mercancías será libre.

- b) Los precios se fijaran y modificaran por convenio obrero-patronal, sin poder exceder de los precios oficiales o, en su defecto, de los precios corrientes en el mercado.
- c) Los trabajadores habrán de participar en la administración y vigilancia del almacén o tienda, en los términos que se pacten.

E) LA PROHIBICION DE SUSPENDER EL PAGO DEL SALARIO

En el artículo 106 se dispone lo siguiente: “La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley”.

F) LA PROHIBICION DE IMPONER MULTAS A LOS TRABAJADORES

En el artículo 107 de la Ley Laboral se consagra la prohibición de imponer multas a los trabajadores “cualquiera que sea su causa o concepto”.

G) LOS DESCUENTOS AUTORIZADOS

El legislador ha preferido señalar como norma general la prohibición de hacer descuentos al salario y determinar, a continuación, los casos de excepción. El precepto es claro por lo que producimos a continuación:

Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas por el patrón con anticipo de salarios. Pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III.- Pago de ahorros para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV.- Pagos de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V.- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrá exceder del veinte por ciento del salario.

5.7 ESTRUCTURA, OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS

Esta importante Institución del Derecho del Trabajo que deriva del inciso VI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, es el organismo que tiene la responsabilidad legal, de determinar la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en todo el territorio nacional, los que deben señalarse cada año y una vez fijados, pueden en cualquier momento, ser revisados, siempre que existan circunstancias económicas en el país que justifiquen su modificación; revisión que puede verificarse tanto a iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o patronos, mediante escrito fundado.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos se integra por un presidente que es nombrado por el Presidente de la República; un Consejo de Representantes, que se integra por un presidente que es el mismo de la Comisión Nacional, nombrado por el Gobernador; dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, los que tienen solo voz informativa, y un número igual, no menor de cinco ni mayor de 15 representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, los que son designados por un periodo de cuatro años. El Consejo de

representantes debe quedar integrado a más tardar el primero de julio de cada año.

Debe ponerse de relieve que por disposición expresa de la Ley Laboral, si las organizaciones sindicales o patronales respectivas, no hacen dentro del término que se les señala al efecto las designaciones de sus representaciones al consejo, la hará la Secretaria del Trabajo, debiendo recaer estas designaciones en trabajadores o en patronos según sea el caso.

Y por una Dirección Técnica que se integra con un director y los asesores técnicos que nombre la Secretaria del trabajo. También esta secretaria designa a un número igual de asesores técnicos auxiliares elegidos por los trabajadores y patronos, todos los que disfrutaran de una retribución, pagada por la Secretaria del Trabajo con cargo al presupuesto de egresos de la nación.

Tanto el Director como los asesores técnicos y asesores auxiliares deberán ser licenciados en derecho o en economía.

Entre las atribuciones que la ley confiere a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, resalta la de practicar las investigaciones necesarias para determinar la situación económica del país, las diversas actividades económicas y las variaciones en el costo de la vida, así como proponer modificaciones a las áreas geográficas y proponer la fijación de los salarios mínimos.

CONCLUSION

Esta investigación se realizó con la finalidad de resolver el problema entre el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece: Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo en los casos siguientes: “Por pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos”, “ Pago de rentas, cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores”, “ Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores”, “Pago de abonos para cubrir créditos, otorgados o garantizados”. Y lo que establece el artículo 123, fracción VII de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos “El salario mínimo quedara exceptuado de embargo. Compensación o descuento”.

En relación a lo antes mencionado algunos distinguidos analistas de esta disciplina jurídica consideran que al establecer la fracción VII del artículo 123 apartado A de la Carta Magna “El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento”. Resulta inconstitucional lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo que autoriza los descuentos antes referidos, pues va contra lo establecido en la Constitución. ellos dicen que va en perjuicio del propio trabajador al no encontrarse establecido los descuentos en la Carta Magna, pero viéndolo desde un punto de vista positivo, no le perjudica al trabajador si no lo que establece es para su propio beneficio tanto personal como para su familia ya que no disminuye su salario, sino que atiende a beneficiar al

trabajador, manteniendo, protegiendo e incrementando su patrimonio, por tal motivo se trata de dar una solución al problema antes citado, tratando de que se incorpore en la constitución los casos donde el salario pueda ser objeto de compensación, descuento o reducción.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BRISEÑO RUIZ ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Ed. Harla, México, 1985. p. 627
- 2.- BORRELL NAVARRO MIGUEL. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 6ª. ed. Ed. Sista. México 1998. p 946
- 3.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Ed. Trillas, México 1985. pp. 245.
- 4.- DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo 1. 4ª. ed. Ed. Porrúa, México 2001. pp 641.
- 5.- DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. 5ª. ed. Ed. Porrúa. México 1983. pp 871.
- 6.-DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO 1. 6ª. ed. Ed. Porrúa. México 1986. pp 641.
- 7.-DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo 1. 4ª. ed. Ed. Porrúa. México 1954. pp 731.
- 8.- DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 11ª. ed. Ed. Porrúa. México 1981. pp 732.
- 9.- GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO. SALARIOS MINIMOS Y SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES. Ed.

Gobierno del estado. México
1971 pp. 134.

- 10.- GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. 4ª. ed. Ed. Porrúa. México 1970. pp 282
- 11.- GUERRERO EUQUEIRO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. 17ª. ed. Ed. Porrúa. México 1990. pp 427.
- 12.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. 3ª. ed. Ed. Pac. México 1990. pp 427
- 13.- TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 4ª. ed. Ed. Porrúa. México 1977. pp 687.
- 14.- VAZQUEZ JOSE ANTONIO. DERECHO DEL TRABAJO. 11ª. ed. Ed UNAM México 1969. pp 172.
- 15.- BURGOA IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 34ª. ed. Ed. Porrúa. México 2002. pp 814.

LEGISLACIONES

- 1.- ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- ESTADOS UNIDOS MEXICANO. Ley Federal del Trabajo.